

ADVIES MINDERHEDENFORUM
NAV
HET ONDERZOEK:
“POORTEN EN DREMPELS VOOR
DIVERSITEITSGROEPEN” (2020)

Minderhedenforum, 2020

**AANBEVELINGEN MINDERHEDENFORUM NAV HET ONDERZOEK:
“POORTEN EN DREMPELS VOOR DIVERSITEITSGROEPEN”(2020)**

INHOUDSTAFEL

1. MINDERHEDENFORUM: WIE ZIJN WE?
2. ONDERZOEK: ZORGBEROEPEN: POORTEN EN DREMPELS VOOR DIVERSITEITSGROEPEN (2020)
3. CONTEXT: PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND OP DE ARBEIDSMARKT
4. DIVERSITEIT IN DE ZORG
 - 4.1. Het onderzoek: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen (2020)
 - 4.2. (KORTGESCHOOLDE) VROUWEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND OP DE ARBEIDSMARKT
5. AANBEVELINGEN: NAAR EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT, OOK IN DE ZORG

1. HET MINDERHEDENFORUM

Het Minderhedenforum streeft naar een evenredige en volwaardige participatie van mensen met een migratieachtergrond¹ in alle maatschappelijke domeinen, om de transitie naar een inclusieve samenleving te realiseren, vrij van racisme en discriminatie.

Vanuit de leefwereld en de beleving van mensen met een migratieachtergrond, expertiseopbouw en literatuurstudie doen we aan belangenbehartiging en adviseren we beleidmakers, overheden, middenveldorganisaties, (semi-) private organisaties en werkgevers om de participatie van mensen met een migratieachtergrond te versterken. We formuleren concrete beleidsadviezen die we in diverse fora presenteren en verdedigen. We stimuleren en ondersteunen tal van maatschappelijke actoren voor een effectieve aanpak om de volwaardige participatie van mensen met een migratieachtergrond en inclusie te realiseren, en racisme en discriminatie te bestrijden.

2. ONDERZOEK: ZORGBEROEPEN: POORTEN EN DREMPELS VOOR DIVERSITEITSGROEPEN (2020)

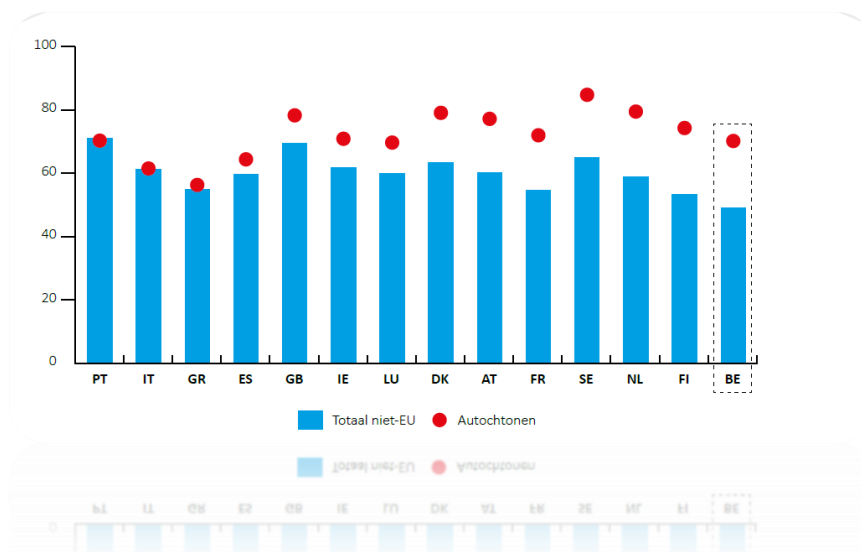
Het Minderhedenforum is zeer tevreden dat onderzoek werd uitgevoerd naar de kwantitatieve aanwezigheid van personen met een migratieachtergrond in de zorg enerzijds en naar de cruciale factoren die de keuze voor een zorgberoep bevorderen en belemmeren bij deze groep anderzijds. Gezien de lage werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen, zeker in vergelijking met andere Europese landen, de nood aan een evenredige arbeidsdeelname en de vraag naar meer diversiteit in de zorgsector is het recente onderzoek ‘Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen’ (2020) zeer relevant om actief, concreet en beleidsmatig stappen vooruit te zetten.

¹ *Migratie-achtergrond: een persoon met een huidige of geboortenationaliteit van een land van buiten de EU15 of minstens één van de ouders of beide grootouders hebben een geboortenationaliteit van een land van buiten de EU15 (zie VESOC definitie)*

3. CONTEXT: PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHERGROND OP DE ARBEIDSMARKT

Het onderzoek “Zorgberoepen, poorten en drempels voor diversiteitsgroepen” (2020) kadert in het actieplan 4.0 ‘Werk maken van werk in de zorg-en welzijnssector’ van de Vlaamse Overheid. Gezien het (relatief) grote tekort aan (zorg)personeel in de zorgsector wil het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin nagaan hoe personen met een migratieachtergrond er kunnen tewerkgesteld worden.

Voor personen met een migratieachtergrond is de arbeidspositie al meer dan een decennium zeer ongunstig. Al jaren ligt de werkgelegenheidsgraad van personen met een niet-EU-nationaliteit in de buurt van 50 %. Dit percentage ligt 20 procentpunt lager dan dat van de in België geboren personen. Hiermee scoort België met de allerlaagste werkzaamheidsgraad voor personen met een niet-EU nationaliteit van alle Europese landen.²



Bron: Vlaamse Migratie-en integratiemonitor (2018),

bewerking door het Minderhedenforum

(Zie ook Immigranten geboren buiten de EU op de Belgische arbeidsmarkt,

Hoge Raad van Werkgelegenheid, 2018)

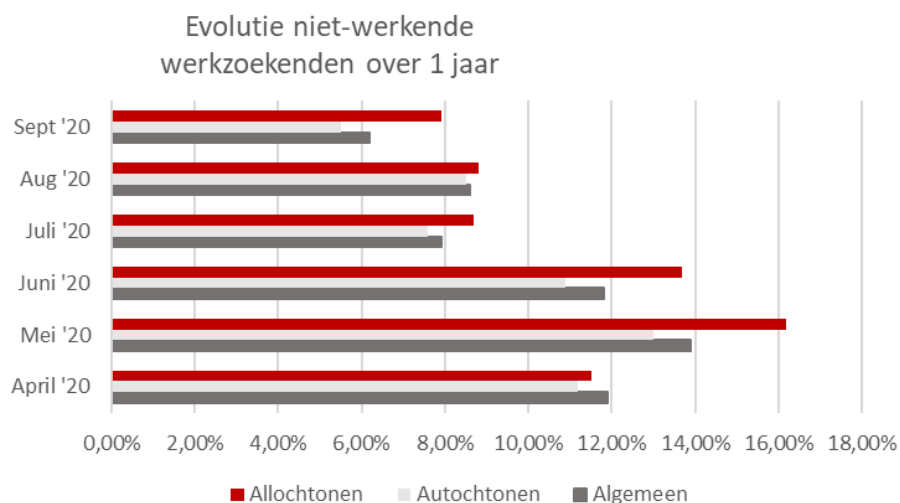
² Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt, Hoge Raad van Werkgelegenheid (2018)

Ook de Europese Commissie wees in 2019 opnieuw op de structurele achterstelling van personen met een migratieachtergrond in België. Ondanks dat Vlaanderen met een van de grootste arbeidskrptes in Europa werd geconfronteerd, daalden de werkloosheidscijfers de afgelopen legislatuur veel trager, in mindere mate tot in bepaalde periodes niet voor personen met een migratieachtergrond. De **lage werkzaamheidsgraad** van personen met een migratieachtergrond bleef **structureel groot in tijden van economische hoogconjunctuur**. Vaak komen kwetsbare groepen niet eens in aanmerking voor de zogenaamde 'War for Talent' door uiteenlopende uitsluitingsmechanismen.

Door de komst van **COVID-19 lijkt de positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt alleen maar te verslechteren**.

De voorbije maanden werden de pijnpunten nog eens versterkt door het verschil in kansen op de arbeidsmarkt.

Arvastat (VDAB) toont aan dat de werkloosheid in hogere mate steeg bij werkzoekenden met een migratieachtergrond tav werkzoekenden zonder migratieachtergrond.



Arvastat, VDAB, jaarvershil, (VDAB hanteert de termen autochtonen -allochtonen), Jaarvershil per maand 2020 tav 2019, in grafiek gezet door het Minderhedenforum, 2020

- **Werkenden met een migratieachtergrond** bevinden zich in de preciaire en kortgeschoolde jobs met interimcontracten, dagcontracten en andere tijdelijke jobs. Na arbeidskrapte zijn ze door de recente ontwikkelingen en de last in, first out principes extra kwetsbaar. Tijdelijke werkloosheid en talloze ontslagen leiden tot heel wat (financiële) onzekerheid.

- **Werkzoekenden met een migratieachtergrond**, die ver van de arbeidsmarkt staan, zien hun kansen op (duurzaam) werk nog meer verkleinen.

Het gebrek aan inkomen vanuit arbeid en het gebrek aan financiële middelen hebben rechtstreekse gevolgen voor hun huisvesting, welzijn, onderwijs van hun kinderen en leiden tot een **groeierende gekleurde armoede**.

4. DIVERSITEIT IN DE ZORG

4.1. Het onderzoek: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen (2020)

Het Minderhedenforum heeft niet als uitgangspunt het onderzoek hieronder kort toe te lichten. Het wil voornamelijk ingaan op de belangrijkste elementen in het onderzoek, die aansluiten bij de aanbevelingen van het onderzoek en bij de eigen aanbevelingen van het Minderhedenforum.

- **De tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond in de zorg**

Er is een grote vraag naar meer personeel in de zorgsector. Specifieke jobs zijn reeds gekend als knelpuntberoepen, waaronder verpleegkundige, zorgkundige, verzorgende, ea. De focus van het onderzoek ligt ook in hogere mate op deze beroepen, gezien het vertrekpunt van het onderzoek het arbeidstekort in de zorg is.³ Diversiteit in de zorgsector zou dit voor een deel kunnen opvangen. Daarnaast kunnen andere argumenten naar voren geschoven worden, om werk te maken van meer diversiteit op de werkvloer in de zorgsector. Het draagt bij aan een evenredige arbeidsdeelname van personen met een migratieachtergrond. Het leidt vervolgens tot betere zorg van personen met een migratieachtergrond én zonder migratieachtergrond. Diversiteit leidt namelijk tot innovatie en betere prestaties op de werkvloer.

³ De focus ligt in het onderzoek op knelpuntberoepen zoals verpleegkundigen en zorgkundigen, en in beperkte mate op opvoeders.

Het onderzoek toont aan dat het absolute aandeel van personen van buitenlandse herkomst in de sectoren 'Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' 13.6% bedraagt. Dit cijfer is laag in vergelijking met hun aandeel in de totale bevolking op beroepsleeftijd (22%).⁴ Hoewel er verschillen aanwezig zijn in herkomstgroepen blijft de algemene ondervertegenwoordiging significant.

Die ondervertegenwoordiging kan niet herleid worden tot diplomavereisten en de gemiddeld lagere scholingsgraad. Uit de 4^{de} Socio-Economische Monitoring van de FOD WASO en UNIA blijkt dat de werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond voor mensen met een diploma in deze sector 'gezondheidszorg en sociale bescherming' ook beduidend lager ligt dan voor de gediplomeerden zonder migratieachtergrond. Zelfs wanneer we uitsluitend naar de houders van een masterdiploma kijken, blijkt dat ook voor het domein 'gezondheidszorg en sociale bescherming' (waar masters met Belgische origine een werkzaamheidsgraad van 93,4% hadden in 2016, en waar er dus duidelijk veel werkgelegenheid is) er nog steeds een kloof van 12 procentpunten gaapt tussen de personen met Belgische en niet-EU-origine. Het gaat hier nochtans om Belgische diploma's of buitenlandse diploma's die door één van de gemeenschappen werd erkend.⁵

Uit diezelfde studie blijkt bovendien ook dat in deze sector de werknemers van Belgische origine gemiddeld een hoger salaris krijgen dan deze van andere origines. De middengeschoolden van Belgische origine verdienen gemiddeld één salarisdecibel hoger dan hun collega's van andere origines. De hooggeschoolden van Belgische origine zitten in salarisdecibel 8 terwijl de hooggeschoolde werknemers van andere origines minstens één salarisschaal lager hun brood verdienen. De hoogopgeleide werknemers uit Europese landen buiten de EU of kandidaat EU-landen (oa Turkije), uit Midden- of Zuid-Amerika of uit Azië verdienen zijn gemiddeld zelfs in decibel 6 ingeschaald. Ook wie een migratieachtergrond heeft én wel werk vond in de zorgsector verdient dus minder voor hetzelfde diplomaniveau als een collega zonder migratieachtergrond.⁶

- **Cruciale factoren die de keuze voor een zorgberoep bevorderen en belemmeren**

Het onderzoek deed naast een cijfermatige oplijsting van de aanwezigheid van personen met een migratieachtergrond in de zorgsector, een bevraging bij een diverse groep van laatstejaars secundair

⁴ *Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Zorgberoepen: poorten en drempels voor diversiteitsgroepen, 2020.*

⁵ *FOD WASO en UNIA, Vierde Socio-economische monitoring, 2019, p 103.*

⁶ https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/UNIA_Monitoring_2019_-_NL_-_web-AS.pdf

onderwijs en hoger onderwijs (HBO5 en bachelor) met doorstroom naar een zorgberoep naar wat hun keuze versterkt en/of belemmert. Ook werden diepte-interviews afgenomen bij zij-instromers en werkenden in de zorg.

Uiteenlopende redenen om al dan niet te kiezen voor de zorgsector bestaande uit belemmeringen en drijfveren werden aangehaald door de bevroagden. Heel wat overeenkomsten zijn op te merken doorheen de groepen. Talrijke factoren zijn bovendien niet noodzakelijk eigen aan de noden en keuzes van personen met een migratieachtergrond. Ze kunnen doorgetrokken worden naar een grotere groep of naar andere kwetsbare groepen. Op die manier dragen inzet en concrete (beleids)acties ook bij aan de algemene/ specifieke promotie van zorgberoepen en tot de algemene/ specifieke ondersteuning tijdens de opleiding en op de werkvloer.

Algemene factoren:

- Gerelateerd aan de motivatie om voor een zorgberoep te kiezen: het sociaal contact, mensen helpen, werkzekerheid, teamwerk, variatie, eerbare beroepen, rolmodellen, ervaringen in de zorg (familieleden, studentenjob, stage), ea.
- Gerelateerd aan belemmeringen: de hoge werkdruk, waardoor er minder tijd is voor sociale contacten, onregelmatige uren, de fysieke en mentale belasting, te weinig begeleiding en tegelijk te hoge verwachtingen, genderrollen, financiële drempels, kinderopvang, gezinstaken, ea.

Bijkomend zijn er specifieke factoren, die de keuze voor een zorgberoep, specifiek belemmeren voor personen met een migratieachtergrond. Gezien de diversiteit binnen deze groep (generatie, leeftijd, nieuwkomer, oudkomer, gender, etniciteit, enz.) zullen daarnaast bepaalde factoren meer meespelen dan andere.

Specifieke factoren:

- Gerelateerd aan obstakels om voor een zorgberoep te kiezen: drempels met betrekking tot diploma erkenning, drempels met betrekking tot taal, racisme en discriminatie zowel bij algemeen beleid, HR, personeel als cliënteel/ incidenteel, individueel en structureel (hieraan gerelateerd: verbale agressie en discriminerende en racistische reacties en een verbod op het dragen van een hoofddoek, ea.)

Vanuit een intersectionele benadering zijn algemene en specifieke belemmeringen aan elkaar gelinkt. Ze werken op elkaar in. Hierdoor kunnen bijkomende drempels een versterking van uitsluiting en/of demotivatie veroorzaken.

- *Bijvoorbeeld: Een vrouwelijke nieuwkomer krijgt geen erkenning van haar diploma. Hoewel ze wil starten aan een opleiding in de zorg, vindt ze geen kinderopvang (door een beperkt sociaal netwerk). Ze wordt daarnaast ook ontmoedigd omdat vele werkgevers het dragen van een hoofddoek niet toelaten. Belemmeringen en twijfels zijn in elkaar verweven en werken op elkaar in.*

4.2. GETUIGENISSEN: BEVRAGING MINDERHEDENFORUM (2019)

Het Minderhedenforum houdt de vinger aan de pols en organiseerde zelf eerder dit jaar en vorig jaar een bevraging (2019-2020) bij werkzoekenden met een migratieachtergrond, waarbij het peilt naar de algemene ervaringen en specifieke belemmeringen van werkzoekenden met een migratieachtergrond op zoek naar werk en welke concrete oplossingen zij zelf zien om te kunnen participeren op de arbeidsmarkt.⁷ Het gaat om een brede bevraging. Er is geen specifieke focus naar de zorgsector.

De werkzoekenden met een migratieachtergrond vormen een brede diverse groep. In deze bevraging gaat naast aandacht voor leeftijd en gender, expliciete aandacht naar statuut. Dit heeft te maken met een grotere interesse vanuit het beleid om tijdens arbeidskrapte in te zetten niet-beroepsactieven.

Meer specifiek worden naast werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering ook naar werkzoekenden met een leefloon of zij met geen enkele vorm van bijstand van de overheid opgenomen in de bevraging.

- **Methodiek**

In deze bevraging werd gebruik gemaakt van gemixte methodes. Deze methodiek moet een combinatie van zowel kwaliteit als kwantiteit mogelijk maken. Het kwantitatief gedeelte liet toe om schriftelijk een groter aantal respondenten in de verschillende regio's te bereiken. Dit gebeurde in een korte tijdspanne van drie maanden in 2019. Het kwalitatief gedeelte bestond uit een bevraging via focusgroepen en groepsgesprekken. Ervaringen werden besproken en uitgewisseld.

⁷ Honggokoesoemo S., *Een bevraging van werkzoekenden met een migratieachtergrond: Een moeizame zoektocht naar werk, Minderhedenforum, 2020.*

VRAGENLIJST

In een eerste fase werden 64 getuigenissen verzameld aan de hand van een semi-gestructureerde **vragenlijst**⁸.

De werkzoekenden wonen in Vlaanderen en zijn allen actief op zoek naar werk. De vragenlijst is vrij beperkt en bestaat uit algemene vragen gelinkt aan noden om een job te vinden, peilen naar de ondersteuning van VDAB en een eventuele invloed van de herkomst in de zoektocht naar werk. De vragenlijst laat toe om uitgebreider te antwoorden.

De vragenlijst werd ingevuld door verscheidene werkzoekenden waarmee het Minderhedenforum in contact kwam. Verschillende partnerorganisaties werkten mee en hebben de vragenlijst mee verspreid. De vragen werden zowel online verspreid, als ingevuld met behulp van een personeelslid van het Minderhedenforum of met behulp van partnerorganisaties. 64 werkzoekenden zijn op deze manier bevraagd.

FOCUSGROEPEN

In een tweede fase werden bij 24 respondenten **focusgroepen** georganiseerd. De vragenlijst werd hier ook ingevuld en als aanleiding gebruikt om diepgaander in gesprek te gaan met de werkzoekenden. Ruimte is gelaten voor verdere verdieping en toespitsing op verschillende vragen. De gesprekken hadden plaats in samenwerking met Samenlevingsopbouw Mechelen, Babbeluur Mechelen en OCMW Antwerpen. Gezien het Minderhedenforum een eigen mentoringsproject (Mentor2Work) had, bracht het Minderhedenforum ook werkzoekenden vanuit deze werking bijeen in enkele focusgroepen (regio Hasselt en Gent).

Tenslotte werden ook **twee afzonderlijke open groepsgesprekken** georganiseerd met 20 werkzoekenden in Antwerpen en Mechelen. Deze groepen kregen geen vooropgestelde vragen.

De bevraging heeft een totaal van 108 werkzoekenden met een migratieachtergrond bereikt.

-64 werkzoekenden vulden de vragenlijst in.

-24 werkzoekenden vulden de vragenlijst in en werden bevraagd via focusgroepen

-20 werkzoekenden werden bevraagd via open groepsgesprekken.

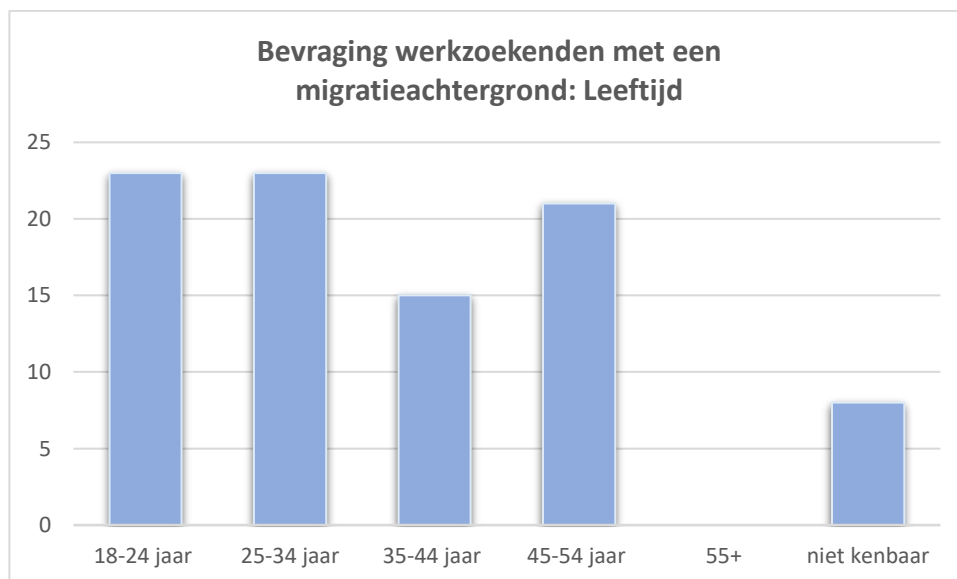
⁸ Zie bijlage 1

In de ondersteuning van de enquêtes en tijdens de focusgroepen en groepsgesprekken werden naast het Nederlands ook de talen Frans, Engels en Arabisch gebruikt.

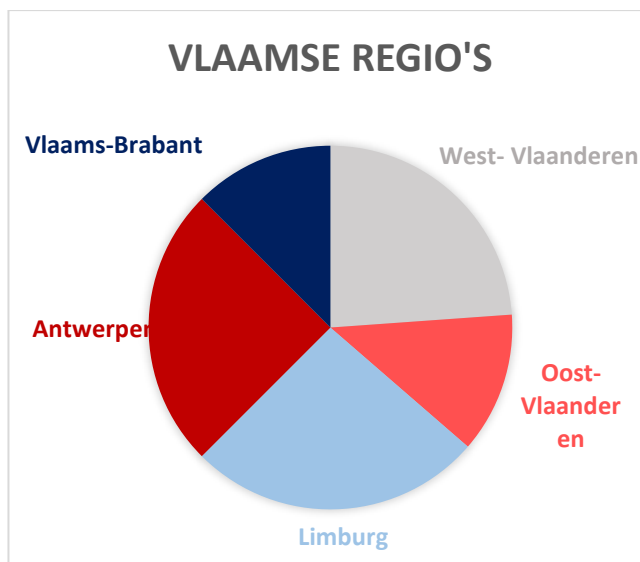
DIVERSE PROFIELEN

Alle respondenten hebben het recht om te werken. De werkzoekenden die het Minderhedenforum bereikte, zijn echter niet noodzakelijk de werkzoekenden die VDAB bereikt. Aan de hand van de bevraging wil het Minderhedenforum gehoor geven aan talrijke stemmen van werkzoekenden met een migratieachtergrond, los van statuut.

Via de schriftelijke bevraging gaat het om 43 mannen, 33 vrouwen en 12 personen die hun geslacht niet bekend maakten. Vervolgens werden ook 4 leeftijdscategorieën gehanteerd. In de onderstaande tabel staan de verschillende leeftijdscategorieën met het aantal respondenten per groep. Enkel in de leeftijdsgroep 55+ werden geen mensen bevroegd.



De bevraging werd uitgevoerd in 5 verschillende provincies: West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg, Antwerpen en Vlaams-Brabant. In West-Vlaanderen werd een totaal van 21 respondenten bevroegd, in Oost-Vlaanderen 11, Vlaams-Brabant 11 respondenten, Antwerpen 22 en tenslotte Limburg 23 respondenten.



Bevraging werkzoekenden met een migratieachtergrond: Per regio

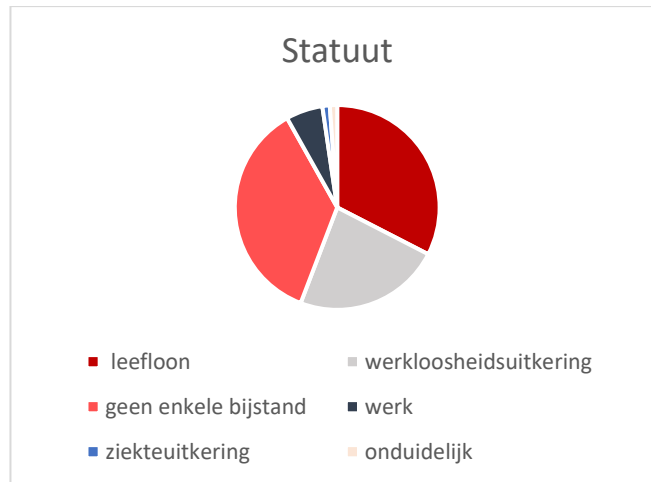
Bij de werkzoekenden is er een grote differentiatie in herkomst aanwezig.

Herkomst	Aantal respondenten
Maghrebijns	14
Sub-Saharaans	14
Balkan	19
Zuid-Oost Azië	9
Midden-oosten	4
Zuid-Amerikaans	7
Turks	2
Andere	5
Onbekend	14
Totaal	88

Bevraging werkzoekenden met een migratieachtergrond: Herkomst

Tenslotte werden de respondenten gevraagd of ze overheidsbijstand ontvangen en indien ja, welke. 86 respondenten beantwoorden deze vraag en twee lieten deze open.

Van de werkzoekenden zijn er 31 die geen bijstand ontvangen, 28 die leefloon krijgen van het OCMW, 20 die een werkloosheidsuitkering ontvangen, 5 zijn aan het werk al dan niet deeltijds (en al dan niet in het zwart), 1 heeft een ziekte-uitkering, 1 is onduidelijk.

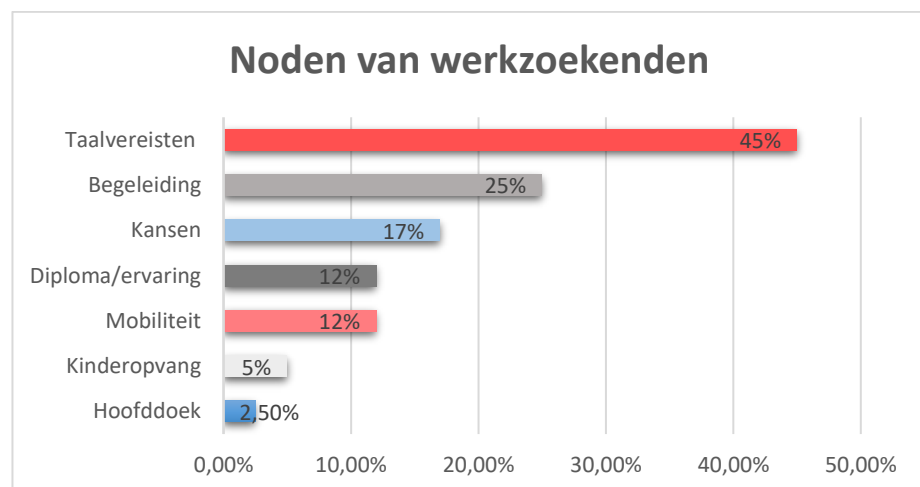


Bevraging werkzoekenden met een migratieachtergrond: Statuut

ENKELE RESULTATEN EN BEVINDINGEN

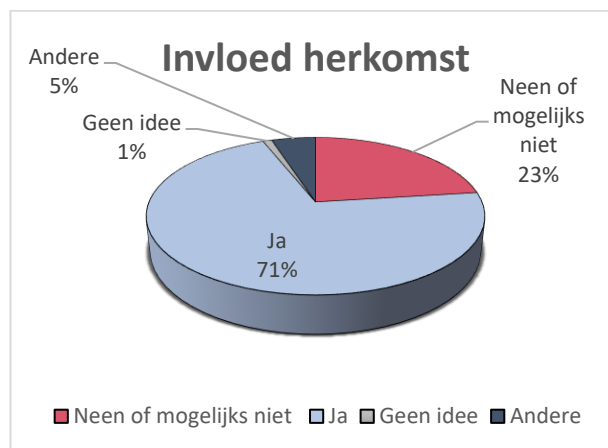
We vroegen aan de werkzoekenden wat ze volgens hun nodig hebben om werk te vinden. Wat zijn volgens hun de prioritaire noden om werk te vinden? 81 respondenten beantwoordden de vraag, wat op een respons van 92% neerkomt. Vaak kwamen dezelfde antwoorden terug in de verschillende provincies.

Werkzoekenden benoemen meestal niet één specifieke behoefte, maar meerdere uiteenlopende noden, die ze heel expliciet ervaren. Deze multipale noden die de werkzoekenden voornamelijk formuleren, zijn gerelateerd aan taalverwerving, optimale begeleiding en ondersteuning, kansen krijgen, nood aan een erkend diploma en/of werkervaring en gebrek aan mobiliteit.



Racisme en discriminatie

Bijkomend werd de vraag gesteld of de respondenten het gevoel hebben of hun herkomst een invloed heeft op de zoektocht naar werk. 87% heeft deze vraag beantwoord. Het merendeel daarvan, 71%, beantwoordde de vraag positief. Zij menen dat hun herkomst een negatieve invloed heeft op hun zoektocht naar werk. Ongeveer 23 % antwoordde dat herkomst geen of waarschijnlijk geen invloed heeft. 5% geeft spontaan een andere reden op, zoals ziekte, nog maar pas opdat zoek naar werk of de lange wachttijd bij VDAB. De werkzoekenden verwijzen naar uiteenlopende situaties en voorbeelden waarbij er zowel rechtsreeks als onrechtstreeks naar herkomst wordt verwezen.



“Herkomst heeft sowieso een invloed.”

“Ja, sommige jobs mogen wij niet doen. Er zijn specifieke jobs voor mensen met een migratieachtergrond. Als we onze kans willen wagen naar een ‘hogere’ job dan worden we gedemotiveerd.”

“Ja natuurlijk, racisme is hier duidelijk aanwezig.”

“Ja, ik moet me dubbel hard inzetten voor een job.”

EN DE ZORGSECTOR ...

Binnen deze groep van werkzoekenden, waren er ook die interesse toonden in de zorgsector. Hoewel de vraag naar de invulling van jobs in de zorgsector groot is, is dit echter niet altijd voelbaar bij werkzoekenden.

“Ik ben verpleegster van opleiding en ik heb jaren als verpleegster in Kenia gewerkt. (...) Ik wil als verzorgende werken maar de enige voorstellen die ik krijg zijn als poetsvrouw.”

“Niet altijd poetsen, schoonmaak, ik wil verzorgster worden maar dat kan niet.”

Sommigen willen graag in de zorgsector werken, maar voelen ze aan dat ze geen kansen krijgen om hierin te groeien. Enkele krijgen te horen dat ze thuisshoren in specifieke sectoren, waaronder de schoonmaaksector.

Gezien het onderzoek “Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen” in de bevraging de aandacht ging naar de reeds ingestroomden in de opleiding en op de werkvloer, is de bevraging van werkzoekenden door het Minderhedenforum een waardevolle aanvulling. De focus ligt hier meer op de werkzoekenden, die nog niet ingestroomd zijn en botsen op allerlei belemmeringen voor instroom in een opleiding of naar werk. Een aantal obstakels zijn gelijklopend met de belemmeringen die de reeds ingestroomden uit het onderzoek ook ervaren.

Het is volgens het Minderhedenforum belangrijk ook oog te hebben voor de eerste fasen van instroom, voor werkzoekenden met een migratieachtergrond en hoe zij belemmert of bevordert worden in hun keuze voor de zorgsector. De dienstverlening van VDAB, scholen, Agentschap Integratie en Inburgering, OCMW's spelen mee een cruciale rol als mogelijke toegangspoort voor een hogere en kwaliteitsvolle instroom naar de zorg.

Voor verdere resultaten en bevindingen van het rapport verwijst het Minderhedenforum door naar de bevraging.⁹

⁹ Een bevraging van werkzoekenden met een migratieachtergrond: Een moeizame zoektocht naar werk, Minderhedenforum, 2020.

4.3. (KORTGESCHOOLDE) VROUWEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND OP DE ARBEIDSMARKT

Gezien het onderzoek Zorgberoepen: “Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen” (2020) benadrukt dat in de zorgsector een oververtegenwoordiging bestaat van vrouwen (78,3% van de werknemers in de social-profit is vrouw) is het onderzoek ook dieper ingegaan op de arbeidspositie van vrouwen met een migratieachtergrond.¹⁰

Ook het Minderhedenforum heeft een uitgebreid rapport opgemaakt over de tewerkstelling van (kortgeschoolde) vrouwen met een migratieachtergrond.¹¹

Als gekeken wordt naar de vrouwen met een migratieachtergrond is de werkzaamheidsgraad in vergelijking met andere omringende landen namelijk ronduit dramatisch. De integratiemonitor (2018) geeft aan dat de werkzaamheidsgraad van niet-Europese vrouwen uitermate laag ligt. 43% tav 64% voor niet-Europese mannen.¹² Als de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond vergeleken wordt met Belgische vrouwen is de diepe kloof nog meer zichtbaar. De laatste decennia is de werkzaamheidsgraad en de arbeidsmarktpositie van Belgische vrouwen sterk geëvolueerd, terwijl vrouwen met een migratieachtergrond sterk ondervertegenwoordigd blijven.¹³ De socio-economische monitoring 2017 vergelijkt de werkzaamheidsgraad van Belgische vrouwen (70.4%) met vrouwen uit de andere EU-landen (52.3%) en met vrouwen van buiten de EU-28 (37.3%). Het verschil van meer dan 33 procentpunten is zeer groot. (figuur 1)

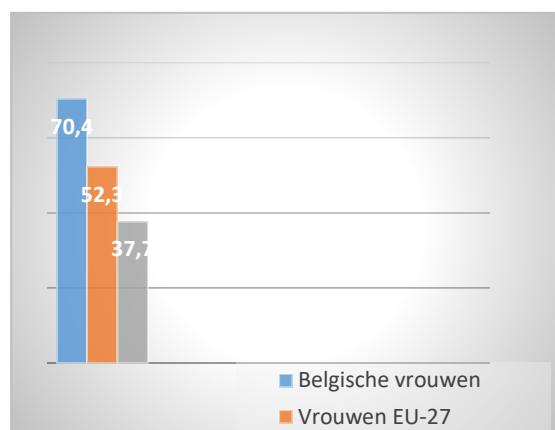
¹⁰ Saeys A., Neyens, I., Hermans K., Van Audenhove Ch. *Zorgberoepen, poorten en drempels voor diversiteitsgroepen* p.42-45 (2020)

¹¹

¹² *Vlaamse migratie -en integratiemonitor 2018*

¹³ *USAB, Armoede en sociale uitsluiting, jaarboek 2018*

Figuur 1: WERKZAAMHEIDSGRAAD



*Socio-economische monitoring
2017, bijlagen, bewerking
door het Minderhedenforum*

In Figuur 2 wordt een verdere indeling gemaakt naar subgroepen, waaronder de tweede generatie, vrouwen die de nationaliteit verworven hebben en niet-Belgische vrouwen. De tewerkstellingsgraad van vrouwen met een migratieachtergrond in al deze categorieën is zeer laag.

Daarnaast liggen de allerlaagste tewerkstellingscijfers bij niet-Belgen, die minder dan 5 jaar in België wonen. Opvallend is dat voor vrouwen, die in België geboren zijn en een niet-28 EU herkomst hebben, de tewerkstellingscijfers relatief hoger liggen dan voor de eerste generatie, maar merkbaar laag blijven. Geboren zijn en opgroeien in België, verhoogt m.a.w. onvoldoende de kansen naar werk en vormt onvoldoende een hefboom in onze samenleving.

Figuur 2

Vrouwen	EU 27 tewerkstellingsgraad	Niet-EU 28 Tewerkstellingsgraad
Tweede generatie	62.7	49.0
Nationaliteit verkregen	53.2	42.1
Niet-Belg meer dan 5 jaar	45.7	31.8
Niet-Belg minder dan 5 jaar	44.3	24.1

Werkzaamheidsgraad 20-64 jaar op basis van gender, herkomst en migratiegeschiedenis (2014)

uit de Socio-economische monitoring 2017, bijlagen

Onafhankelijk van de opsplitsing naar gezinssamenstelling, blijft de werkzaamheidsgraad van vrouwen van buiten de EU opnieuw laag (figuur 3). Van de groep vrouwen met niet-EU origine zijn zij die leven in koppel zonder kinderen het vaakst aan de slag. Voor vrouwen van EU- of van Belgische origine zijn daarentegen vrouwen in een koppel mét kinderen vaker aan de slag dan deze in een koppel zonder kinderen.

Deze cijfers wijzen op een differentiële impact van de gezinssituatie voor groepen van verschillende origines.

Figuur 3

Werkzaamheidsgraad vrouwen	BE	EU27	Buiten EU
Alleenstaande	64.8	45.7	37.5
Koppel zonder kind(eren)	65.2	52.1	42.7
Koppel met kind(eren)	82.3	59.8	39.0
Hoofd eenoudergezin	70.5	52.5	38.3
Andere inwonende	62.2	44.2	24.4
Overig / onbekend / Collectief	61.4	47.6	33.2

*Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) op basis van gender, herkomst en gezinssamenstelling (2014),
Socio-economische monitoring 2017, bijlagen*

De kruising gender, scholing en herkomst maakt dat kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond een zeer lage werkzaamheidsgraad van 35.4% hebben, een hoge werkloosheidsgraad van 17.6% vertonen en een inactiviteitsgraad van 57% hebben. Ze vormen hiermee een van de sterkst ondervertegenwoordigde groepen op onze arbeidsmarkt.

WAAROM DEZE CIJFERS?

Hoewel de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen de laatste decennia is geëvolueerd, kennen vrouwen met een migratieachtergrond een blijvende grote ondervertegenwoordiging op de arbeidsmarkt.¹⁴ Doordat kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond zich bevinden op een kruising van korte scholing, vrouw zijn en migratieachtergrond, worden ze geconfronteerd **met een cumulatie van drempels en belemmeringen, die bovendien ook op elkaar inwerken**. Belangrijke hinderpalen van vrouwen, geconfronteerd met sociale uitsluiting zijn de combinatie van zorgtaken (onbetaalde arbeid) met werk (betaalde arbeid), sociaal isolement en het totale gebrek aan tijd voor eigen welzijn en ontplooiing (zelfzorg). Voor vrouwen met een migratieachtergrond zijn er bijkomende obstakels, waaronder geen of een **beperkt sociaal kapitaal, beperkte taalkennis, geen opleiding of aangepast**

¹⁴ USAB, *Armoede en sociale uitsluiting, jaarboek 2018*

diploma en in het geval van nieuwkomers, geen of tijdelijke verblijfsvergunning.¹⁵ Sociale uitsluiting wordt naast kansarmoede nog eens versterkt door vooroordelen, racisme en discriminatie.

Intersectionaliteit is geen nieuw begrip meer. Er is een groeiende aandacht voor vrouwen met een migratieachtergrond vanuit het beleid. De toepassing van dit kruispuntdenken in organisaties en beleid laat echter vaak op zich wachten.¹⁶ Machtsverhoudingen en structurele uitsluitingsmechanismen krijgen nog te weinig aandacht. Culturalisering is te vaak een fenomeen om andere ordeningsprincipes, persoonlijke en contextuele factoren te relativiseren. De hoge cijfers van vrouwen met een migratieachtergrond, die niet actief zijn op de arbeidsmarkt worden nog te vaak gekoppeld aan de traditionele rolpatronen, de onderdrukking van de vrouw, enz.¹⁷ Vrouwen met een migratieachtergrond vormen een kwetsbare groep in onze samenleving, waarbij er te weinig aandacht gaat naar talrijke structurele belemmeringen gelinkt aan de verblijfstatuten, socio-economische status, kansarmoede, racisme en discriminatie in de verschillende levensdomeinen.

5. AANBEVELINGEN: NAAR EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT, OOK IN DE ZORG

In lijn met het EAD-decreet¹⁸ moet het streven naar een meer divers zorgpersoneel zich concreet vertalen in het realiseren van evenredige arbeidsdeelname van personen met een migratieachtergrond.

5.1. INCLUSIE GEDEFINEERD

Inclusie staat lijnrecht tegenover sociale uitsluiting. Exclusie of sociale uitsluiting ontstaat door de aanwezigheid van structurele uitsluitingsmechanismen. Ze maken gelijkwaardig participeren in de samenleving onmogelijk. Bij inclusie daarentegen neemt de samenleving achtergestelde groepen op en sluit ze in op alle terreinen van het leven.

Ook een inclusieve arbeidsmarkt vloeit hier uit voort. Zo'n inclusieve arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt, die bewust vorm krijgt door uitsluitingsmechanismen te detecteren en te verwijderen en door expliciet

¹⁵ Kanmaz M. Give her a Break! Over armoede en uitsluiting bij vrouwen met een migratieachtergrond. Eindrapport bevraging via participatief traject bij vrouwen met een migratieachtergrond.

¹⁶ Intersectioneel denken, handleiding voor professionelen die intersectioneel denken en kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.

¹⁷ Kanmaz M. Give her a break! Over armoede en uitsluiting bij vrouwen met een migratieachtergrond. Eindrapport bevraging via participatief traject bij vrouwen met een migratieachtergrond.

¹⁸ Het decreet evenredige arbeidsparticipatie van 8 mei 2002 beoogde een Vlaamse arbeidsmarkt die een afspiegeling is van de samenstelling van de beroepsbevolking. Het voerde een positief stimulansbeleid in voor kansengroepen – personen van 'allochtone' origine, met een arbeidshandicap en ouderen - en vertaalde twee Europese non-discriminatie-richtlijnen voor de Vlaamse werkgelegenheidsbevoegdheden.

te kiezen om achtergestelde groepen in te sluiten. Dit is nodig om een representatieve afspiegeling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd na te streven. Nogmaals een evenredige en evenwaardige arbeidsparticipatie staat hierbij centraal.

Om te vermijden dat België onderaan de EU-lijst blijft bengelen wat betreft de werkzaamheidsgraad voor personen met migratieachtergrond zijn concrete maatregelen gericht op personen met een migratieachtergrond broodnodig, ook in de zorgsector.

In het kader van diversiteit in de zorgsector zijn de inzichten uit het onderzoek “Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen” (2020) voorgelegd geweest aan een expertenpanel. Hieruit formuleerden de onderzoekers meerdere krachtige aanbevelingen voor het beleid, de arbeidsmarkt, het onderwijs en de zorgorganisaties. Het Minderhedenforum ondersteunt deze aanbevelingen en formuleert beleidsvoorstellen vertrekkende vanuit de bevindingen en aanbevelingen van het onderzoek en de eigen bevragingen en rapporten.

5.2. AANBEVELINGEN VOOR DE OVERHEID

Formuleer wervende campagnes waardoor iedereen zich aangesproken voelt. Maak de campagnes niet VOOR maar SAMEN MET personen en ervaringsdeskundigen uit de doelgroepen die je wil bereiken. Breng koplopers en rolmodellen in beeld.

Onderzoek: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

Het Minderhedenforum is tevreden dat het deel uitmaakt van het Vlaams Overlegplatform Zorgberoepen en wil verder actief betrokken blijven in toekomstige wervende campagnes, maar ook in de verdere uitwerking van het actieplan Zorg met aandacht voor diversiteit specifiek rond de nodige instroom, doorstroom en retentie.

Maak van het voeren van een diversiteitsbeleid een vereiste om erkenning te krijgen als zorgorganisatie.

Aanbevelingen Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

- Bij overheidsopdrachten geraken non-discriminatieclausules, diversiteits- en opleidingsclausules steeds meer ingeburgerd. Diezelfde aanpak moet uiteraard ook worden doorgetrokken naar gesubsidieerde organisaties en sectoren. Overheidsorganisaties, als organisaties die subsidies ontvangen, moeten over duidelijke doelstellingen beschikken: Etnisch-culturele diversiteit dient vastgelegd te worden in een beheers- en samenwerkingsovereenkomsten. En in erkennings- en subsidiëringsreglementen.
- De interculturalisering van de werking van overheidsorganisaties en gesubsidieerde organisaties, wordt structureel verankerd. Dit betekent dat er ambitieuze, bindende streefcijfers worden opgesteld naar etnische diversiteit in het personeel, het aanbod en bereik. Streefcijfers worden behaald met behulp van positieve acties. Jaarlijks dient er te worden gerapporteerd over de vooruitgang.
- De overheid voorziet een kwalitatieve ondersteuning voor de ondernemingen en organisaties die **verplicht of op eigen initiatief werk willen maken van positieve acties** en van een diversiteitsbeleid.
- Zorgorganisaties nemen een **geïntegreerd personeelsbeleid** op in het meerjarenplan met **ambitieuze prioritaire diversiteitsdoelstellingen en streefcijfers**. Een **onderbouwd diversiteitsbeleid** bestaat niet uit een geheel van losse acties. De focus gaat naar **herstructurering van de organisatiecultuur en –structuur** om tot duurzame resultaten te komen met aandacht voor een pragmatische en experimentele uitwerking. Hiervoor dient een **draagvlak gecreëerd** te worden binnen het bestuur, de dienst werk, de verscheidene uitvoerende diensten, De nadruk ligt op inclusie en diversiteit binnen de diensten van de zorgorganisatie met aandacht voor instroom, retentie en interne mobiliteit. Deze veranderingsprocessen binnen het diversiteitsbeleid worden gekoppeld aan **een jaarlijkse monitoring, meetbare doelstellingen en grondige evaluatie** met kwalitatieve en kwantitatieve data.

Formuleer streefcijfers van het % personen met een migratie-achtergrond in zorgberoepen

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

Evenredige arbeidsdeelname veronderstelt een Vlaamse arbeidsmarkt die een afspiegeling is van de samenstelling van de beroepsbevolking. Evenredige arbeidsdeelname dient opnieuw het uitgangspunt te worden van een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid. De focus op kansengroepen is noodzakelijk. Het Minderhedenforum vraagt daarom om etnische discriminatie te erkennen als bijkomende risicofactor in

het Vlaams doelgroepenbeleid. Tevens vraagt het Minderhedenforum om een krachtdadige en versterkte doelgroepenbenadering binnen het tewerkstellingsbeleid. Om een grotere impact te hebben op macroniveau is een minder vrijblijvend kader nodig. Ook voor de intermediaire organisaties, overheidsdiensten, onderwijsinstellingen, lokale overheden en sectoren betekent dit dat er bindende streefcijfers, jaarlijkse actieplannen en voortgangsrapporten komen met positieve acties, een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de inspanningen en knelpunten.

AANBEVELINGEN MINDERHEDENFORUM

- Positieve acties zijn programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, om de feitelijke ongelijkheid van een achtergestelde groep weg te werken in één of meerdere aspecten van hun sociaaleconomische leven. Het gaat om een groep die gekenmerkt wordt door een wettelijk beschermd discriminatiecriterium. Federaal en Vlaams zijn er meer dan 20 beschermde discriminatiegronden waaronder de vijf raciale criteria (ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming) maar ook taal en geloof of levensbeschouwing. Om op de arbeidsmarkt volledige gelijkheid te garanderen, biedt de antidiscriminatiewetgeving de mogelijkheid specifieke maatregelen te nemen om nadelen te voorkomen of te compenseren waarmee bepaalde groepen van werknemers worden geconfronteerd. In specifieke domeinen geven ze de doelgroepen een tijdelijke voorrangbehandeling om hen dezelfde kansen te bieden. Positieve acties zijn dus zowel een uitzondering op het non-discriminatieverbod als een manier om een substantiële of materiële gelijkheid te realiseren. Effectieve volledige feitelijke gelijkheid in de praktijk betekent op de arbeidsmarkt een evenredige participatie van alle groepen in de samenleving en dat in alle sectoren en op alle functieniveaus.¹⁹

Om de achterstelling van een groep op de arbeidsmarkt weg te werken, moeten concrete maatregelen van tijdelijke aard onder de noemer van positieve acties op micro-, meso- en macroniveau opgenomen worden. Er zijn talrijke vormen van positieve acties mogelijk waar de overheid haar verantwoordelijkheid kan opnemen om een uiterst scheefgetrokken realiteit recht te trekken.

- Positieve acties verplichten **voor overheden, autonome overheidsbedrijven, bedrijven die intekenen op overheidsaanbestedingen en organisaties die voor meer dan 50% aan overheidssubsidies** ontvangen. Bindende streefcijfers worden geformuleerd, positieve acties worden getroffen, hierover wordt jaarlijks gerapporteerd en ze kunnen bijkomend worden

¹⁹ Positieve acties, Brochure Minderhedenforum (2018)

onderworpen aan een audit. Sancties zijn mogelijk in de vorm van het inhouden van een deel van de dotatie, subsidies of uitsluiting van overheidsaanbestedingen.

- De overheid voorziet een kwalitatieve ondersteuning voor de ondernemingen en organisaties die **verplicht of op eigen initiatief werk willen maken van positieve acties** en van een diversiteitsbeleid.
- Een wettelijk kader **verplicht sectoren om streefcijfers** te formuleren voor de prioritaire kansengroepen die het **zwaarst ondervertegenwoordigd** zijn. Op basis van de sectorale realiteit kiezen ze uit een lijst van **legale positieve acties** welke ze op sectorniveau treffen en welke bindend worden voor de ondernemingen van het paritair comité. Rapportering is verplicht en sancties mogelijk bij niet-naleving of niet-behalen van de targets. Positieve acties worden om de 5 jaar **geëvalueerd** en waar nodig bijgestuurd.
- Samenwerkingen kunnen opgezet worden met VDAB. Om bedrijven en sectoren, die interesse hebben in positieve acties en om hen optimaal te ondersteunen in de rekrutering, kan VDAB hun monitoring meer specificeren naar subgroepen bv. erkende vluchtelingen, nieuwkomers, vrouwen met een migratieachtergrond met specifieke beroepsmatige profielen om heel gericht te kunnen doorsturen.
- Zet versterkt in op de zij-instroom om zowel relevante competenties en ervaring om meer diversiteit bij in de zorgsector te realiseren. Zo kunnen er gerichte wervingscampagnes worden opgezet naar sectoren en functies die qua doelgroep en opdracht nauw aansluiten bij de zorgsector (zoals buurtdiensten, gezinszorg, aanvullende thuiszorg). Een actievere en gerichte toeleiding vertrekkende van competenties, vaardigheden en interesses door VDAB-bemiddelaars van personen uit de kansengroepen naar de zorg;
- Bij de ondersteuning van werkzoekenden met een migratieachtergrond gaat aandacht naar een **integrale en gestructureerde aanpak**, over de verschillende levensdomeinen heen. Aandacht gaat naar een kruispunt van mogelijke factoren van sociale uitsluiting die meespelen: al dan niet erkenning van een diploma van elders verworven competenties, kansarmoede, discriminatie op de arbeidsmarkt, kinderopvang,

5.2. AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT DE INBURGERINGSTRAJECTEN

Slechts 40-45% van de nieuwkomers heeft na een verblijf van vijf jaar betaald werk. Een gecoördineerde en gestructureerde aanpak om de aansluiting inburgering en arbeidsmarkt te versterken is vereist.

- Inburgeraars dienen vanuit de transitie inburgering –werk voldoende georiënteerd en ondersteund en begeleid te worden naar gepaste professionele beroepsopleidingen, werkplekklaren e.a. en niet noodzakelijk te snel geleid te worden naar kortgeschoolde en tijdelijke jobs zonder verder toekomstperspectief. **Duurzaam werk staat centraal.** Er is nood aan kennisoverdracht van VDAB naar het Agentschap Integratie en Inburgering naar diverse beroeps -en opleidingsmogelijkheden, ook in de zorg.
- De **strikte opsplitsing tussen een professioneel, educatief of sociaal perspectief moet worden verlaten.** Elk inburgeringstraject moet informeren over de arbeidsmarkt, kinderopvangmogelijkheden en gevolgen van het kostwinnersmodel op lange termijn. Vrouwelijke gezinsvormers die pas in een latere fase de stap willen zetten naar de arbeidsmarkt moeten ook worden geïnformeerd.
- Nieuwkomers en inburgeraars hebben gedurende hun hele traject naar werk één **contactpersoon** die hen ondersteund en hun vragen beantwoord. Er is nog een grote nood is aan een duidelijker afsprakenkader ten voordele van de werkzoekende. Adviezen van trajectbegeleiders van het Agentschap Integratie en Inburgering, CVO/CBE, OCMW en VDAB stemmen niet altijd overeen. Keuzes inzake trajectbepaling en jobdoelwit die tussen een werkzoekende en een trajectbegeleider vanuit een reguliere instantie wordt gemaakt, kan verschillen met de afspraken met een andere instantie. De nieuwkomer neemt zelf de regie op voor zijn eigen traject en bij een professioneel perspectief ondersteunt en informeert VDAB.

AANBEVELINGEN VOOR DE ARBEIDSMARKT

[Werk met streefcijfers als middel om de toegang tot zorgberoepen voor personen met migratie-achtergrond te bevorderen.](#)

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

Zie positieve acties 5.2.3.

Ambitieuze en concrete streefcijfers voor het bereik van sollicitanten uit kansengroepen in de verschillende stappen van het wervings- en selectieproces

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

- De verplichting om **minstens 1 voldoende gekwalificeerde kandidaat met migratieachtergrond uit te nodigen** voor de interviewfase van de selectie.
- Daarom zijn **streefcijfers nodig voor het aantal kandidaten met migratieachtergrond** dat deelneemt aan de selectieprocedure. De vacaturetermijn moet worden verlengd indien het aandeel nog niet is bereikt. Hiervoor kan nauw worden samengewerkt met VDAB en gespecialiseerde toeleiders, headhunting etc.
- Het systeem van **voorrang van kansengroepen bij gelijke geschiktheid** wordt een standaardprocedure in plaats van een vrijblijvende optie, en dit zolang er sprake is van ondervertegenwoordiging bij de Vlaamse overheid. Er wordt een concreet kader aangereikt hoe gelijke geschiktheid te operationaliseren. Dat kader vertrekt van uit een talent- en potentieelbenadering..
- Minimale diversiteitsvereisten voor de samenstelling van **selectiejury's** (niet alleen qua gender maar ook qua etniciteit).
- **Specifieke mentoringsprogramma's opzetten om de doorstroom** te bevorderen van personen met migratieachtergrond in precare statuten (vervangingscontracten, tewerkstellingsmaatregelen, interimcontracten, studentenjobs ...).
- **Specifieke opleidingstrajecten** opzetten voor personeelsleden wiens diploma bijvoorbeeld niet volledig is erkend en die nog een bijkomend studietraject dienen af te leggen.
- **Specifieke vormingsprogramma's** opzetten voor werknemers met migratieachtergrond die interesse hebben in doorstroom naar een **leidinggevende functie**.

AANBEVELINGEN VOOR HET ONDERWIJS

Breng de verschillende keuzemomenten voor leerlingen in kaart en formuleer informatie aansluitend op de leefwereld van de specifieke doelgroepen in die keuzemomenten.

Uit het recente OESO rapport (2018) blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond meer dan dubbel zoveel kans maken om een NEET- jongere te worden. Na de leerplicht vinden ze geen werk en volgen ze geen vorming of opleiding.²⁰

In het artikel “thuisblijven of werken?” Uit het jaarboek Armoede en Sociale Uitsluiting (2018)²¹ geven tweede generatie meisjes en vrouwen (van Marokkaanse origine) in getuigenissen aan dat ze door scholen te weinig werden gemotiveerd om verder te studeren. Ze werden geconfronteerd met een gevoel van stigmatisering. Ze kregen zonder argumentatie, vaker dan autochtonen, het advies om van studierichting te veranderen en werden naar hun gevoel geheroriënteerd naar het beroeps- of technisch onderwijs. Vanuit hun perspectief werden ze ook niet ondersteund om hogere studies aan te vangen.²²

De diversiteitsbarometer van Unia (2018) toont gelijkaardige resultaten. Stereotiepe beeldvorming van leerlingen van buitenlandse herkomst hebben een (onbewuste) impact op de clausulering en op oriënteringsadviezen die de klassenraden geven.

In het recente onderzoek van Bakir (2018)²³ werd aangetoond dat vele meisjes met een moslimachtergrond geconfronteerd worden met meervoudige discriminatie gerelateerd aan religie en gender. Ze laten in grote mate hun studiekeuze en jobkeuze hiervan afhangen. Het hoofddoekenverbod is een onderschatte oorzaak van een negatieve emotionele gemoedstoestand die bij 15,2% van de meisjes ervoor zorgt dat ze zich niet goed voelen op school. 84,8% weegt studiekeuze hoger onderwijs af op al dan niet mogen dragen van hoofddoek. De drie voornaamste invloeden van het hoofddoekenverbod op de professionele ontwikkeling van de adolescenten zijn de ‘school/studiekeuze’ die steeds afgewogen wordt op het al dan niet mogen dragen van de hoofddoek, ‘de verlaagde participatie op school’ en opnieuw ‘de demotivatie’ op professioneel gebied. Het onderwijs heeft hierin een grote verantwoordelijkheid.

- Zorg voor de uitbouw van een uitstekende studiekeuzebegeleiding- en oriëntering, in het bijzonder van jongeren en ouders uit kwetsbare groepen. Werk aan het gericht en actief rekruteren van jongeren uit de kansengroepen via wervingskanalen waarmee ze worden bereikt, via communicatie waarmee ze zich aangesproken voelen en via mogelijke vormen

²⁰ https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/belgium_eag-2018-39-en#page1

²¹ USAB, *Armoede en sociale uitsluiting, jaarboek 2018*

²² USAB, *Armoede en sociale uitsluiting, jaarboek 2018*

²³ K. Bakir, *De invloed van het hoofddoekenverbod op adolescentie moslimas (2018)* / <https://www.scripriebank.be/scriptie/2018/de-invloed-van-het-hoofddoekenverbod-op-adolescente-moslimas>

van begeleiding wanneer ze bijvoorbeeld niet in de meest geschikte vooropleiding zitten. Ook positieve en tegelijkertijd geloofwaardige rolmodellen kunnen daarbij worden ingezet.

- Niet voor maar samen met personen en ervaringsdeskundigen uit de doelgroep die je wil bereiken.
- Er wordt werk gemaakt van een **transparant en objectief studie-oriënteringsproces**. Beslissingen van klassenraden worden op een neutrale en objectieve manier genomen en worden niet beïnvloed door eventuele vooroordelen en stereotypen op basis van etnische afkomst. Hiervoor worden **instrumenten ontwikkeld om leerkrachten te helpen bij het delibereren en evalueren** van leerlingen.
- Net zoals de SERV, vindt het Minderhedenforum het prioritair dat discriminerende praktijken en achterstellingsmechanismen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt worden weggewerkt. Dat vergt onder meer efficiënte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen.
- Daarnaast is er ook nood aan meer efficiënte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen inzake discriminatie.

Zorg voor een goede taalondersteuning waarbij taalonderwijs in de context van de werk-omgeving geïntegreerd wordt zodat de passende zorgwoordenschat wordt aangeleerd.

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

Hieraan gerelateerd:

- Taal is een **middel en is geen doel op zich**. Nederlands als communicatiemiddel is een manier om anderstaligen in te sluiten. Waar nodig wordt ze aangeboden met eventuele ondersteuning van VDAB (bv. NODW, NODO, ...) Zonder het belang van taal te minimaliseren, moet taal voornamelijk **een hefboom** zijn (in plaats van een drempel) om te komen tot gelijke kansen en uitkomsten op de arbeidsmarkt. **Een doorgevoerd taalbeleid heeft als doel mensen op te nemen**

en niet om ze uit te sluiten. Een taalbeleid mag niet ingezet worden als discriminatiemiddel waarbij taaleisen ingebouwd worden als 'dam' tegen anderstaligen. Taal moet vooral een **pragmatische rol** aannemen.

- Taal wordt benaderd als **een verantwoordelijkheid van iedereen** (overheid, leidinggevende, collega's, e.a.) en niet enkel als een plicht van de anderstalige personeelslid. Lokale besturen voeren een samenhangend beleid rond het aanbod van taallessen Nederlands. Het onderwijs en **zorgorganisaties engageren zich tot een volwaardig taalbeleid** op de werkvloer. Dit betekent dat ze acties invoeren die verder gaan dan de bijscholing van de anderstalige werknemer. **De koppeling van een volwaardig taalbeleid aan het communicatieplan** biedt mogelijkheden om het taalbeleid in de organisatie te verankeren en verder te gaan dan losse acties.
- In het kader van werving en screening worden onnodige taalbarrières vermeden.
- **Geïntegreerde trajecten in opleiding en onderwijstrajecten:** Taal is volgens VDAB niet langer een voorwaarde, maar eerder een competentie. Anderstaligen ervaren echter nog te vaak een uitsluiting op basis van taal in de begeleiding en opleidingen. Op geen enkele manier mag taal een instrument zijn om **mensen de toegang te ontzeggen tot de begeleiding, opleidingen en tewerkstellingsmaatregelen**. *Integration through Work* is een goed vertrekpunt. De doorgedreven parallelle en geïntegreerde aanpak is een grote verbetering en het afstappen van instapniveau Nederlands kan alleen maar toegejuicht worden. Dat vergt wel een uitgebreidere capaciteit aan Nederlands op de Werkvloer en op de Opleidingsvloer. NODW, NODO en IBO-T worden meer ingevoerd. **Gecombineerde en geïntegreerde trajecten worden standaard. Lineaire trajecten worden de uitzonderling.**
- Een anderstalige kan en moet de kans krijgen om op de werkvloer zijn Nederlands verder verbeteren. Na de aanwerving is de ondersteuning op het vlak van verdere taalverwerving mogelijk en uitgewerkt door bijvoorbeeld Nederlands op de werkvloer (NODW), taalometers- en peters, e.a.

Organiseer een flexibele kinderopvang in nauwe aansluiting op het onderwijs voor zij-instromers

Het recente VDAB-onderzoek, Elk talent telt (2019) toont aan dat voor vrouwen met een migratieachtergrond één van de voornaamste drempels de moeilijke combinatie privé en gezin is. Hun beperkt sociaal netwerk, weinig toegang tot geen toegang tot kinderopvang en de huidige verlofstelsels gerelateerd aan ouderschap, maken de combinatie met werk zeer moeilijk. Om talrijke profielen aan te trekken en om voor hen de combinatie werk en gezin te kunnen combineren, is het zeer positief dat kinderopvang flexibel en betaalbaar georganiseerd zal worden. Een flexibele, betaalbare en occasionele

kinderopvang is nodig, zo ook voor vrouwen met een migratieachtergrond, die spijtig genoeg nog te vaak belanden in de jobs, die moeilijker te combineren zijn met een gezin (weekendwerk, avondshiften, werk met onregelmatige uren). Aan de andere kant is tegelijkertijd werken aan een betere arbeidspositie van vrouwen met een migratieachtergrond essentieel. Een betere arbeidspositie leidt namelijk tot meer gebruik van de formele kinderopvang.⁷ Er moet maw worden ingezet op beide pisten en in beide richtingen. Omdat er een specifieke aandacht gaat naar de integratie en de tewerkstelling van vrouwen met een migratieachtergrond in het regeerakkoord en de combinatie werk en privé als een van de grootste drempels wordt ervaren, zijn bijkomend inclusieve maatregelen nodig mbt kinderopvang en verlofstelsels.

- Naast een voorrang mbt kinderopvang voor werkenden of voor zij, die in opleiding zitten, worden ook deze werkzoekenden opgenomen, die ingeschreven zijn bij VDAB of agentschap inburgering en intensief op zoek zijn naar werk (los van opleiding). Nieuwkomers zitten nog te vaak in lineaire trajecten (maatschappelijke oriëntatie, NT2, vooropleiding VDAB, professionele opleiding, intensieve begeleiding naar werk, enz.) In afwachting van een volgende (oriënterende of professionele) opleiding of tijdens de zoektocht naar werk, wensen werkzoekenden ook nog eens Nederlands bij te studeren.
- Kinderopvang wordt voorzien in hun ganse traject naar werk om de focus op werk niet te onderbreken, maar net te optimaliseren.
- Ouderschapsverlof, tijdskrediet en de aanmoedigingspremie hangen momenteel af van de arbeidsmarktpositie. Een opeenstapeling van verschillende contracten van korte duur maken het voor vrouwen in preciaire statuten zeer moeilijk om van dergelijke stelsels gebruik te maken. In overeenstemming en overleg met het federaal niveau wordt bekeken hoe ouderschapsverlof, tijdskrediet en de aanmoedigingspremie een algemeen recht kan worden dat niet langer afhangt van je anciënniteit bij eenzelfde werkgever (zie ook Scandinavische landen).
- Arbeidsbemiddelaars kunnen kwetsbare vrouwen actief ondersteunen bij de zoektocht naar kinderopvang. Afspraken tussen partners gerelateerd aan kinderopvang worden structureel gemaakt, op centraal en lokaal niveau.
- Naar analogie van de Actiris-crèches of Volt 38, kunnen specifieke en flexibele kinderopvang een snelle tijdelijke mogelijkheid bieden om kinderen op te vangen voor werkzoekenden, die op korte termijn met een opleiding of een job kunnen opstarten, maar nog geen opvang hebben. Op deze manier hebben ze meer ruimte en tijd om kinderopvang op langer termijn te vinden. De crèches verdienen navolging zodat er ook een tijdelijke oplossing komt voor solliciterende moeders, ook de eerste maanden na het vinden van een job.

Zet nog meer in op specifieke maatregelen die combinatie werken en leren mogelijk maken (bv. aangepaste opleidingsprogramma's dichtbij de werkvloer).

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

- *Integration through Work (VDAB) is een goed vertrekpunt. De doorgedreven parallelle en geïntegreerde aanpak is een grote verbetering en het afstappen van instapniveau Nederlands kan alleen maar toegejuicht worden. Dat vergt wel een uitgebreidere capaciteit aan Nederlands op de Werkvloer en op de Opleidingsvloer. NODW, NODO en IBO-T worden meer ingevoerd. **Gecombineerde en geïntegreerde trajecten worden standaard. Lineaire trajecten worden de uitzonderling.***
- *Ook opleiding en werken dienen meer mogelijk gemaakt te worden.*

FEBI :

1. *INTEGRAZORG FEBI*

Het project beoogt de omscholing van een kandidaat 'erkende vluchteling' tot zorgkundige of verpleegkundige via een job in de sector, zodat zij binnen de sectoren van het Paritair Comité 330 aan het werk kunnen.

Om dit te kunnen bereiken financiert het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten (kort het IFG) een job als logistiek medewerker in de zorgsector gedurende de gehele opleiding. De kandidaat wordt tijdens het schooljaar vrijgesteld om een voltijdse opleiding tot verpleegkundige of zorgkundige te volgen. Hij of zij komt dus enkel effectief werken tijdens het zomerverlof van de scholen.

Voordelen: Het IFG financiert de volledige loonkost van de erkende vluchteling tijdens de hele opleiding. De kandidaat voldoet aan het vereiste taalniveau van de school. De opleiding kan enkel in Nederlands, het Frans of het Duits gevolgd worden.

2. *INTEGRA JOBS&VORM FEBI*

Het project begeleidt nieuwkomers met een legaal statuut naar gefinancierde jobs en opleidingen.

- *Febi financieert de reële loonkost tot maximaal 42.500 euro/jaar per VTE*
- *De financieringsperiode is beperkt tot 2 jaar per aanvrager om een groter aantal nieuwkomers toegang te geven.*
- *Febi zorgt voor screening, selectie en matching via partners (Forem, Actiris, Tracé)*
- *Kandidaten die aan werkgevers worden voorgesteld, zijn gekwalificeerde kandidaten met (taal)vaardigheden die passen bij hun functie.*

Maak soepele toegangsprocedures voor beroepen in de zorg, die wervend en aantrekkelijk zijn voor personen met een zorgdiploma uit het buitenland. Houd hierbij ook het financieel aspect bij zij- instromers zonder inkomen of financieel vangnet onder controle.

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

- Diplomaerkenning dient te gebeuren met nauwe betrokkenheid van sectoren en werkgeversorganisaties omdat ze meestal gebeurt in functie van arbeidsdeelname.
- Via **gedeeltelijke diplomaerkenning** moet het mogelijk zijn voor de **aanvrager om al te kunnen starten met uitoefening** van de job mits binnen bepaalde periode de doelstellingen worden bereikt.

AANBEVELINGEN VOOR DE ZORGORGANISATIES

We pleiten voor een cultuursensitieve en flexibele omgang met het verbod op hoofddoeken en andere gender issues in de zorgorganisaties zodat onnodige hinderpalen om in de zorg te werken weggewerkt worden.

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

- Een verbod op het dragen van een hoofddoek is een directe en indirecte vorm van uitsluiting. Inclusieve neutraliteit focust zich op het kwaliteitsvol en neutraal handelen en niet op levensbeschouwelijke tekenen. Een **kwaliteitsvolle neutrale dienstverlening** maakt deel uit van de **diversiteit binnen de organisatiestructuur**. Opleidingen voor het personeel worden voorzien ihkv gelijke kansen, gelijkwaardige behandeling en neutraliteit in de zorg en algemene dienstverlening. Duidelijk wordt aangegeven dat **neutraliteit zich richt op het neutraal handelen van personeelsleden** en niet op levensbeschouwelijke tekenen. (zie ook advies SERV: Commissie Diversiteit)

UZ Leuven: Het ziekenhuis voorziet eigen hoofddoeken. "Indien personeelsleden een hoofddoek wensen te dragen waar het strikt gezien vanuit het standpunt van de veiligheid van de patiënten niet nodig is, bieden wij een hoofddoek aan vanuit het ziekenhuis. Die is volledig hygiënisch, goed onderhouden en gereinigd. De hoofddoek heeft een neutrale, witte kleur en wordt op het einde van de werkdag weer afgeleverd en opnieuw gewassen en gereinigd."¹

Hanteer een nultolerantie voor discriminatie en stigmatisering en formuleer dit als een basisregel in de visie en de missie van de organisatie en in de toegangsvoorwaarden voor gebruikers van de voorziening

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

Econoom en arbeidsmarktspecialist, Prof. Stijn Baert, ziet met COVID-19 een omslag op de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers meer keuze zullen hebben. Hierdoor zal de reeds bestaande ongelijkheid toenemen. Discriminatie zal meer meespelen in de aanwerving en selectie en kansengroepen krijgen het extra moeilijk (VRT, 04/04/2020). Prof. Ivo Marx is bezorgd om kansengroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond en hun huidige arbeidsmarktpositie, gezien zij de eerste zijn die uit de boot vallen. (Commissie Werk 30/04/2020). Praktijktesten slagen er wel in om het probleem in kaart te brengen in zijn volle omvang, zo blijkt uit academisch onderzoek. Teneinde racisme en discriminatie effectief te bannen van de Vlaamse arbeidsmarkt, moet ook de inspectie gebruik kunnen maken van proactieve en reactieve praktijktesten, waar nodig met inzet van derden. Het uitblijven van sectorale paritair beheerde zelfreguleringsystemen die gebruik maken van mystery calls en praktijktesten, ondanks het herhaaldelijk aandringen van de overheid via het parlement, de sectorconvenanten van 2016, van 2018 en ESF-oproepen, toont aan dat de Vlaamse Sociale Inspectie deze controle-instrumenten zelf moet uitbouwen.

- Voor professionele intermediairen die getuige zijn van discriminatie, komt er een externe meldingsplicht. De actualisering van de deontologische code voor de Vlaamse overheid is de gelegenheid om de meldingsplicht expliciteren voor VDAB-consultanten die geconfronteerd worden met discriminerende vragen of praktijken. Deze wordt doorgetrokken naar de tenders en VDAB-partners. Dat vanuit de interimsector nog nooit meldingen werden doorgeseind aan de inspectie, toont aan dat ook hier een externe meldingsplicht noodzakelijk is.

Breng mensen met migratie-achtergrond (die in de organisatie in de leiding werken) in beeld.

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

- Zorgorganisaties werken aan **diverse beeldvorming**. Ze hebben oog voor diversiteit binnen dienstverlening, algemene communicatie. Ze zullen meer kandidaten met een migratieachtergrond **aantrekken voor openstaande betrekkingen**.
- Een aantrekkelijke uitstraling wordt mogelijk gemaakt door **diversiteit** op een **correcte manier zichtbaar** te maken en door af te stappen van stereotypering in de externe en interne communicatie. Zorgorganisaties maken zichzelf zichtbaar als **werkgever die inzet op diversiteit**.
- Ze nemen gerichte maatregelen om personen met een migratieachtergrond te stimuleren om te solliciteren op openstaande betrekkingen. Het belang van wervingskanalen mag niet onderschat worden om personen met een migratieachtergrond aan te trekken. Voor de verspreiding van de vacatures wordt gebruik gemaakt van secundaire kanalen. **Alle vacatures worden breed bekend gemaakt en gericht verspreid naar een uitgebreid netwerk** van o.a. verenigingen van etnisch-culturele minderheden en andere lokale middenveldorganisaties en intermediairs, die etnisch-culturele minderheden bereiken.

AANBEVELINGEN VOOR MINDERHEDENORGANISATIES EN RELIGIEUZE ORGANISATIES

[Betrek hen bij het opmaken van zorgcampagnes en maak en communiceer heldere richtlijnen over specifieke zorgtaken, zoals wassen.](#)

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

Vanuit de uitdagingen waarmee personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen mee geconfronteerd worden (woonmarkt, achterstelling in het onderwijs, vereenzaming, structurele armoede, achtergestelde positie op de arbeidsmarkt, e.a.), zorgen verenigingen van etnisch-culturele minderheden, voor concrete mensgerichte oplossingen, voornamelijk op micro –en mesoniveau. Verenigingen van etnisch-culturele minderheden, werden heel bewust opgericht door mensen met een migratieachtergrond die het heft in eigen handen hebben genomen.²⁴ Ze brengen mensen samen, informeren en organiseren allerlei (socio-culturele) activiteiten. Ze zorgen voor een verbinding tussen mensen onderling en brengen verscheidene gemeenschappen samen. Door **een oprechte bezorgdheid voor hun achterban, zetten ze hiernaast ook in op laagdrempelige en lokale initiatieven** op het vlak van ouderbetrokkenheid, ecologie, welzijn van ouderen, tewerkstelling enz.

²⁴ Anciaux B., Zelforganisaties in Vlaanderen, Onderzoek naar plaatselijke (zelf)organisaties op basis van etnisch-culturele identiteit, 2014

Eenzijds zijn er verwachtingen van reguliere arbeidsgerichte instanties en overheden naar verenigingen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond. Anderzijds zijn er ook verwachtingen vanuit verenigingen naar deze instanties en overheden.²⁵ Dit kan leiden tot een werkbare samenwerking, indien voldaan wordt aan een aantal randvoorwaarden.

- Verenigingen leiden toe, ze nemen een schakelfunctie en/of een beleidsmatige rol op, enz. Zij die bijkomende rollen en functies opnemen omwille van de noden van hun achterban mbt de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden, krijgen hiervoor de nodige erkenning. Vanuit hun eigen aanpak en expertise binnen de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden worden ze **erkend als volwaardige en gelijkwaardige partner vanuit hun eigenheid, expertise en bijkomende meerwaarde in samenwerkingen.**
- Verenigingen nemen **een beleidsparticipatieve rol op in allerlei raden en fora.** Op deze manier kan het perspectief vanuit etnisch-culturele minderheden meegenomen worden.

Goede zorg voor een diverse bevolking is erbij gebaat dat bij de professionals verschillende culturen aanwezig zijn.

Aanbevelingen: Zorgberoepen: Poorten en drempels voor diversiteitsgroepen 2020

Een divers personeel leidt tot betere zorg van personen met een migratieachtergrond én zonder migratieachtergrond. Diversiteit leidt namelijk tot innovatie en betere prestaties op de werkvloer.

Het draagt bij tot een evenredige arbeidsdeelname van personen met een migratieachtergrond in de zorgsector en in het algemeen op onze arbeidsmarkt.

²⁵ Vermeersch L., Sels J., Vandenbroucke A., Vol van verwachting ? Studie naar de (mis)match tussen de verwachtingen ten aanzien van etnisch-culturele federaties en hun mogelijkheden om daar aan te voldoen, HIVA, KULEUVEN, 2012.

